



**Departamento di Labor y Investigacion  
Department of Labour and Research  
L.G. Smith Boulevard 134  
Oranjestad  
Aruba**

**DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN OP DE  
ARUBAANSE ARBEIDSMARKT- 2011  
Een voorbeschouwing.**

**Versie Def1.0  
18 mei 2011**

## INHOUD

---

1. Inleiding
  - 1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek
  - 1.2 Opzet van het onderzoek
  - 1.3 Indeling van het rapport
  
2. Wereldwijde trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
  - 2.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen in de 21<sup>ste</sup> eeuw
  - 2.2 Loonverschil tussen man en vrouw
  - 2.3 Balans tussen werk en privé
  - 2.4 Strategieën voor optimale balans tussen werk en privé
  
3. Trends en ontwikkelingen op de Arubaanse arbeidsmarkt
  - 3.1 Arbeidsmarktsituatie in 2009
  - 3.2 Arbeidsparticipatie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt
  - 3.2 Loonverschil tussen man en vrouw op de Arubaanse arbeidsmarkt
  - 3.3 Vertegenwoordiging van vrouwen in High-, Medium- en Low-skilled jobs op de Arubaanse arbeidsmarkt

### *Part II: Onderzoeksgedeelte*

4. Conclusies en aanbevelingen

27

## 1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Eén van de doelstellingen van Directie Arbeid & Onderzoek is “*Bevorderen van een evenwichtige en divers samengestelde arbeidsmarkt*”. Hieronder wordt een arbeidsmarkt verstaan waarbij sprake is van een optimale afstemming tussen vraag en aanbod. Onder een divers samengestelde arbeidsmarkt wordt verstaan een optimale benutting van het lokaal arbeidspotentieel én een grotere spreiding van werkgelegenheid over de bedrijfssectoren. Teneinde optimale benutting van het lokaal arbeidspotentieel en een grotere spreiding van werkgelegenheid over de bedrijfssectoren te bereiken is het van groot belang dat werknemers een hoge mate van gelijkheid op de arbeidsmarkt ervaren.

In artikel 1 van de Staatsregeling van Aruba staat een algemeen verbod op discriminatie. Artikel 1 bepaalt dat allen die zich in Aruba bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, kleur, taal, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, of op welke grond dan ook is niet toegestaan. In artikel 1614aa van het Burgerlijk Wetboek van Aruba, is een verbod opgenomen die discriminatie door werkgevers op grond van geslacht verbiedt. Tevens is discriminatie strafbaar gesteld in artikel 448b en art. 448c van het Wetboek van Strafrecht van Aruba. Art. 448c bepaalt dat iemand die in uitoefening van zijn beroep of bedrijf personen discrimineert wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, kleur, taal, nationale of maatschappelijke afkomst, of het behoren tot een nationale minderheid, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van ten hoogste tienduizend florin.

In verschillende literatuur<sup>1</sup> gaat momenteel veel aandacht uit naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Wereldwijd hebben vrouwen in vergelijking met vroeger meer toegang tot hogere opleidingen, er is meer regelgeving die de positie van vrouwen in acht neemt en meer vrouwen hebben hogere posities en maken meer kansen op de arbeidsmarkt.

Vergeleken met vroeger beoefenen tevens meer vrouwen hogere functies op de arbeidsmarkt. Echter dit betekent niet dat er gelijke behandeling van vrouwen op de

---

<sup>1</sup> Bron: “Gender (in)equality in the labour market: An overview of global trends and developments”, International Trade Union Confederation (ITUC) Report, March 2009.

arbeidsmarkt is bereikt. In verschillende landen worden vrouwen nog ongelijk behandeld ten opzichte van hun mannelijke collega's. Vrouwen worden nog vaak niet gelijk betaald als hun mannelijke collega's en/of hebben ze het gevoel zich harder te moeten bewijzen om kans te maken op promotie op de werkvloer. Naast carrière hebben vrouwen ook vaak de dubbele rol van verzorgers en opvoedsters thuis. Deze combinatie maakt het extra zwaar en moeilijk voor vrouwen op de arbeidsmarkt.

Uit recent onderzoek, uitgevoerd door Bureau Arbeidsmarktonderzoek, op het gebied van loon is er duidelijk naar voren gekomen dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Zo bleek het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen gemiddeld voor de jaren 2005, 2006 en 2008 21.7%, 22.1% en 23.3% ten voordele van de man in de Arubaanse private sector<sup>2</sup>. Als we dit cijfer vergelijken met Europa dan blijkt dat in het jaar 2008 het gemiddelde verschil in loon geschat wordt op 17,5%. In het jaar 2008 werd er in Nederland een loonkloof van 19,6% waargenomen tussen mannen en vrouwen<sup>3</sup>.

Beloningsverschillen zijn op zich geen indicator voor het bepalen van gelijke behandeling of discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit heeft te maken met het feit dat beloning uitsluitend betrekking heeft op personen met een salaris. Dit beloningsverschil dient te worden gezien in samenhang met andere indicatoren op de arbeidsmarkt, zoals soort functie, opleidingsniveau, bedrijfssector, aantal werkuren, leeftijd, salarismechanisme, werkervaring (anciënniteit), nationaliteit, burgerlijke staat, bedrijfsgrootte en gezinssamenstelling. Bijvoorbeeld in veel landen waar vrouwen een lager loon verdienen als mannen kan het betekenen dat vrouwen een lagere deelname hebben aan de arbeidsmarkt, of dat vrouwen vooral in de laaggeschoolde functies werkzaam zijn in vergelijking met mannen. Grote beloningsverschillen zijn vaak typerend voor een arbeidsmarkt waar een significant deel van de vrouwen parttime werken. Tevens dient er rekening te worden gehouden met eventueel institutionele mechanismen en systemen die betrekking op dit beloningsverschil zouden kunnen hebben<sup>4</sup>. Uit voorlopige cijfers afkomstig uit de Censo gehouden in oktober 2010 blijkt dat dit inderdaad het geval is. Tijdens deze volkstelling blijkt dat de totale arbeidsparticipatie van 53.2 % naar 66.7% is gestegen<sup>5</sup>. Deze stijging relateert CBS aan een toename in deelname van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Uitgaande van deze stijging in

---

<sup>2</sup> Bron: Nota "Loonontwikkeling op de Arubaanse arbeidsmarkt", DAO november 2010

<sup>3</sup> Bron: Europese Commissie "Werkgelegenheid, sociale zekerheid en inclusie", 2008

<sup>4</sup> Bron: Idem

<sup>5</sup> Bron: "Growing Labor Force, *Because of Women*", Census 2010, CBS Aruba.

deelname van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt en uitgaande van het feit dat er weinig sprake is van deeltijdarbeid op de Arubaanse arbeidsmarkt is het van belang om het geobserveerde loonverschil (ten nadele van vrouwen) dieper te gaan onderzoeken.

Het volgende onderzoek richt zich op het loonverschil tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt.

Middels dit onderzoek zal er worden geprobeerd de volgende vragen te beantwoorden:

1. Hoe verhoudt het loon zich op de Arubaanse arbeidsmarkt met betrekking tot het geslacht van een werknemer gericht op de indicatoren leeftijd, opleidingsniveau, functieniveau, herkomst, aantal werkuren, bedrijfssector, werkervaring, bedrijfsgrootte, burgerlijke staat en gezinssamenstelling?
2. Is er een significante relatie in het loonverschil tussen mannen en vrouwen en de bovengenoemde indicatoren?
3. Blijft er een loonverschil (ten nadele van vrouwen) bestaan als er gecontroleerd wordt op leeftijd, opleiding, functieniveau, herkomst, aantal werkuren en bedrijfssector, werkervaring, bedrijfsgrootte, burgerlijke staat en gezinssamenstelling?
4. In welke functies zijn vrouwen oververtegenwoordigd, danwel ondervertegenwoordigd en in welke functies is er een gelijke verdeling tussen man en vrouw?
5. Voelen de vrouwen zich gelijk behandeld in functies waar ze ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van hun mannelijke collega's?
6. Voelen de vrouwen zich gelijk behandeld in functies waar ze oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van hun mannelijke collega's?
7. Voelen de vrouwen zich gelijk behandeld in functies waar ze gelijk verdeeld zijn ten opzichte van hun mannelijke collega's?
8. Bestaat er binnen de bedrijven op de arbeidsmarkt regelingen ter waarborging van gelijke behandeling op de werkvloer?

Het volgende (tussen)rapport is bedoeld om een eerste beeld te geven van de tot nu toe verzamelde informatie omtrent de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. In het volgende deel zal er aan de hand van statistische gegevens een beeld worden gevormd van de positie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Zoals eerder vermeldt dient verschillende indicatoren te worden onderzocht en in dit onderzoek te worden meegenomen alvorens er kan worden gesproken over "discriminatie" van vrouwen op de arbeidsmarkt. Middels dit onderzoek zal er worden getracht om

middels de verschillende indicatoren, die direct of indirect mede het verdiende loon van een werknemer bepalen op de arbeidsmarkt, het loonverschil tussen mannen en vrouwen te onderzoeken en hierop te controleren. Na dit controlemechanisme te hebben toegepast en indien er nog een onverklaard deel voor het loonverschil blijft bestaan kan er voorzichtig worden gesproken over mogelijke discriminatie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt welke dan gerichter dient te worden onderzocht<sup>6</sup>.

Het volgende (tussen) rapport is als volgt ingedeeld; er zal ten eerste een algemeen beeld worden gegeven van de ontwikkeling van de totale arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van vrouwen over de laatste jaren beschreven onderverdeeld naar bedrijfssector. Hierna zal er een beeld worden gegeven van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de private sector en de ontwikkeling hiervan over de afgelopen jaren. Deze loonkloof wordt verder onderverdeeld naar de bedrijfssector en het functieniveau.

Gezien het tekort aan data en de omvang van het onderzoek is besloten om per sector de loonkloof tussen mannen en vrouwen verder uit te diepen. Dit gebeurt in het laatste hoofdstuk waarbij de loonkloof verder zal worden uitgediept op functieniveau in de hotelindustrie.

Er dient te worden opgemerkt dat naast de indicatoren bedrijfssector en functieniveau er nog meer indicatoren dienen te worden meegenomen in relatie met de loonkloof. Dit zal in de volgende fase van dit onderzoek worden uitgevoerd.

---

<sup>6</sup> Bron: "Gender (in)equality in the labour market: An overview of global trends and developments", International Trade Union Confederation (ITUC) Report, March 2009;.

## 2 Trends en ontwikkelingen op de Arubaanse arbeidsmarkt

---

### 2.1 Arbeidsmarktsituatie

#### *Private sector*

##### *Algemeen*

In het jaar 2008 bestond de totale bevolking uit 106.050 mensen. Van dit aantal behoort een totaal van 66% tot de potentiële beroepsbevolking. Dit is in totaal 70.121 mensen<sup>7</sup>. In het jaar 2008 werken in totaal 41.029 mensen in de private sector. Dit is 59% van de totale potentiële beroepsbevolking. Uit de gegevens van SVb voor de jaren 2005, 2006 en 2009 blijkt dat er respectievelijk 38.123, 36.022 en 39.389 mensen werkzaam zijn in de private sector. Zoals uit de absolute cijfers blijkt is er een toename in de arbeidsparticipatie op de Arubaanse arbeidsmarkt sinds het jaar 2005, met een waargenomen daling in het jaar 2006.

**Tabel 1: Aantal werknemers in de private sector voor de jaren 2005, 2006, 2008 en 2009.**

	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Totaal</b>	38.123	36.022	41.029	39.389
		-5.5%	7,6%	3.3%

Bron: SVb jaar 2005- 2009.

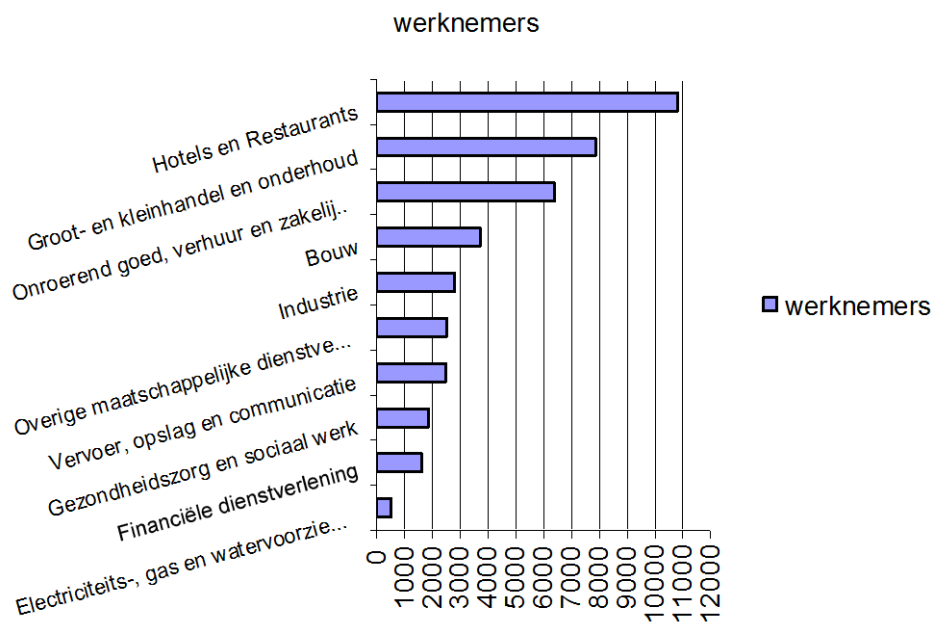
##### *Bedrijfssector*

In het jaar 2009 blijkt dat de grootste groep werknemers in de private sector werkzaam is in de sector Hotels en Restaurants (25%), gevolgd door Groot - en kleinhandel en onderhoud en Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening.

---

<sup>7</sup> Bron: "Werkgelegenheid in de Arubaanse private sector 2009", DAO 2010

**Grafiek 1**      **Aantal werknemers in de tien grootste sectoren in december 2009**



Bron: Rapport "Werkgelegenheid in de Arubaanse private sector 2009", DAO 2010.

## **2.2 Arbeidsparticipatie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt**

De volgende paragraaf geeft een beeld van vrouwen in vergelijking met mannen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Er wordt eerst ingegaan op de participatiegraad van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, waarna de gegevens zich richten op de private sector.

### *Participatiegraad*

Het berekenen van de participatiegraad geschiedt door, de arbeidsparticipatie te delen door de potentiële beroepsbevolking voor een bepaald jaar. Iedereen in de leeftijdscategorie van 15 t/m 60 jaar behoort tot onze beroepsbevolking.

De volgende tabel geeft een beeld van de participatiegraad van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.



**Tabel 2 Overzicht participatiegraad van de Arubaanse bevolking onderverdeeld naar geslacht, per december 2009**

<b>Totale bevolking per december 2009</b>	<b>107.138</b>
Vrouwelijke bevolking per december 2009	55.795
Mannelijke bevolking per december 2009	51.343
<b>Totale potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar) per december 2009</b>	<b>70.882</b>
Vrouwelijke potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar) per december 2009	36.869
Mannelijke potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar) per december 2009	34.013
<b>Totaal aantal werknemers* tussen 15 t/m 59 jaar oud per december 2009</b>	<b>41.175</b>
Vrouwelijke aantal werknemers tussen 15 t/m 59 jaar oud per december 2009	21.266
Mannelijke aantal werknemers tussen 15 t/m 59 jaar oud per december 2009	19.909
<b>Participatiegraad totale potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar)</b>	<b>58,1%</b>
Participatiegraad vrouwelijke potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar)	57,8%
Participatiegraad mannelijke potentiële beroepsbevolking (15 t/m 59 jaar)	58,5%

Bron: CBS, Quarterly Demographic Bulletin 4<sup>th</sup> quarter 2009. SVb, werknemersbestand 31-12-2009. DPO, werknemersbestand 31-12-2009.

Met werknemers wordt bedoeld personen die werkzaam zijn in de private sector of in de publieke sector.

Bewerking: DAO, Bureau Arbeidsmarktonderzoek

### *Participatie vrouwen in de private sector*

De volgende tabel geeft de verdeling weer van de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in de private sector.

**Tabel 3: Aantal werknemers in de private sector voor de jaren 2005, 2006, 2008 en 2009.**

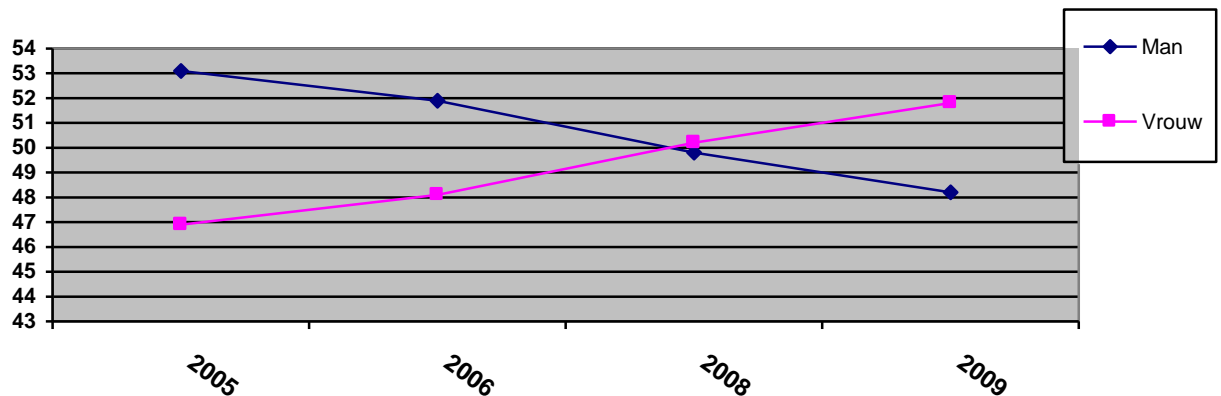
<b>Geslacht</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Man	20.229 53,1%	18.689 51,9%	20.421 49,8%	19.002 48,2%
Vrouw	17.894 46,9%	17.333 48,1%	20.608 50,2%	20.387 51,8%
<b>Totaal</b>	<b>38.123</b>	<b>36.022</b>	<b>41.029</b>	<b>39.389</b>

Bron: SVb jaar 2005- 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek.

Zoals blijkt uit tabel 3 is er vanaf het jaar 2005 t/m het jaar 2009 een absolute toename te zien in de arbeidsparticipatie in de private sector met een lichte afname in de jaren 2006 en 2009. Als er gekeken wordt naar de toename van het aantal werknemers dan is te zien dat deze vooral te maken heeft met de stijgende deelname van vrouwen in de private sector. In het jaar 2005 was het aandeel mannen in de private sector nog hoger dan het aandeel van vrouwen. Echter naarmate de jaren vorderen is er een dalende tendens te zien in het aandeel mannen in de private sector.

**Grafiek 2: Relatieve arbeidsparticipatie mannen en vrouwen in de private sector voor de jaren 2005 t/m 2009.**



Bron: SVb jaar 2005- 2009.  
Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek.

Zoals blijkt uit tabel 3 en grafiek 2 is er een relatieve afname te zien in het aandeel van mannen in de private sector en bij vrouwen juist het omgekeerde. Dit is in overeenstemming met de waargenomen wereldwijde trend, waarin het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt stijgend is<sup>8</sup>. Dit is tevens ook gebleken uit de preliminaire resultaten van de Census 2010 waarbij de toename in participatiegraad gerelateerd is aan de grotere participatie van vrouwen in economische activiteiten<sup>9</sup>. Hieruit is ook, net als in deze analyse, de relatieve afname van arbeidsparticipatie van mannen op de arbeidsmarkt gebleken.

### *Bedrijfssector*

Uit grafiek 3 blijkt dat in het jaar 2009 de vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de sectoren: Gezondheidszorg en sociaal werk, Financiële dienstverlening, Groot- en Kleinhandel en onderhoud, Hotels en Restaurants en Onroerend goed, verhuur en

<sup>8</sup> Bron: "Topvrouwen op de arbeidsmarkt", Masterproef Liesbeth Teugels, Hogeschool voor Wetenschap en Kunst, 2005-2006.; "Gender (in)equality in the labour market; an overview of global trends and developments, ITUC, International Trade Union Confederation, Maart 2009.

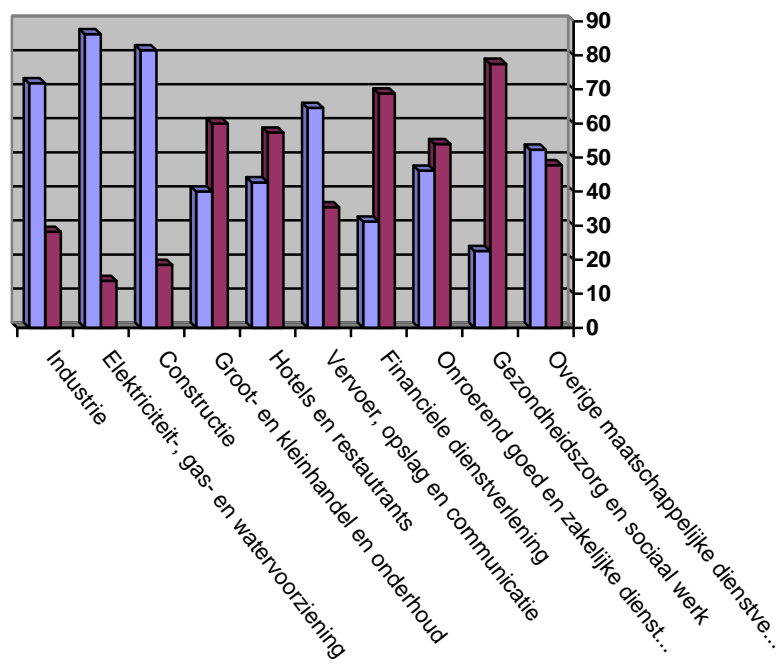
<sup>9</sup> Bron: "Growing Labor Force, *Because of Women*", Census 2010, CBS Aruba.

zakelijke dienstverlening. Deze verdeling is hetzelfde gebleven vergeleken met het jaar 2008<sup>10</sup>.

De mannen daarentegen zijn oververtegenwoordigd in de sectoren: Elektriciteit, gas- en watervoorziening, Bouw, Industrie en Vervoer, opslag en communicatie.

De sector waar de vrouwen en mannen enigszins gelijk verdeeld zijn is de sector Overige maatschappelijke dienstverlening. Dit is eveneens het geval geweest in het jaar 2008<sup>11</sup>.

**Grafiek 3** Werkenden van de 10 grootste sectoren naar geslacht ( in %) in het jaar 2009



Soortgelijke man - vrouw verdeling is tevens te zien in Nederland. Daarbij zijn de mannen oververtegenwoordigd in de sectoren bouwnijverheid en industrie en vrouwen oververtegenwoordigd in de sectoren gezondheidszorg - en welzijnszorg, horeca en cultuur<sup>12</sup>.

Deze constatering is in lijn met de traditionele verdeling op de arbeidsmarkt waarbij de mannen het meest zwaar en gevaarlijk werk verrichten en vrouwen vooral actief zijn in de zorg en andere vormen van dienstverlening.

<sup>10</sup> Bron: “Werkgelegenheid in de Arubaanse private sector 2009, DAO 2010.

<sup>11</sup> Bron: “Werkgelegenheid in de Arubaanse private sector 2009, DAO 2010.

<sup>12</sup> Bron: “Gelijk loon voor gelijk werk?: Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven 2008”, Centraal Bureau voor de Statistiek, Centrum voor Beleidsstatistiek, 2010.

Uit de cijfers is gebleken dat er een toename is in aantal werkenden in het jaar 2009 en dat deze toename mede verklaard kan worden door een toename in het aantal vrouwelijke werknemers. Interessant is na te gaan in welke sector deze toename heeft plaatsgevonden. De volgende tabel geeft een beeld van het aantal mannen en vrouwen onderverdeeld in de top 10 sectoren voor de jaren 2008 en 2009.

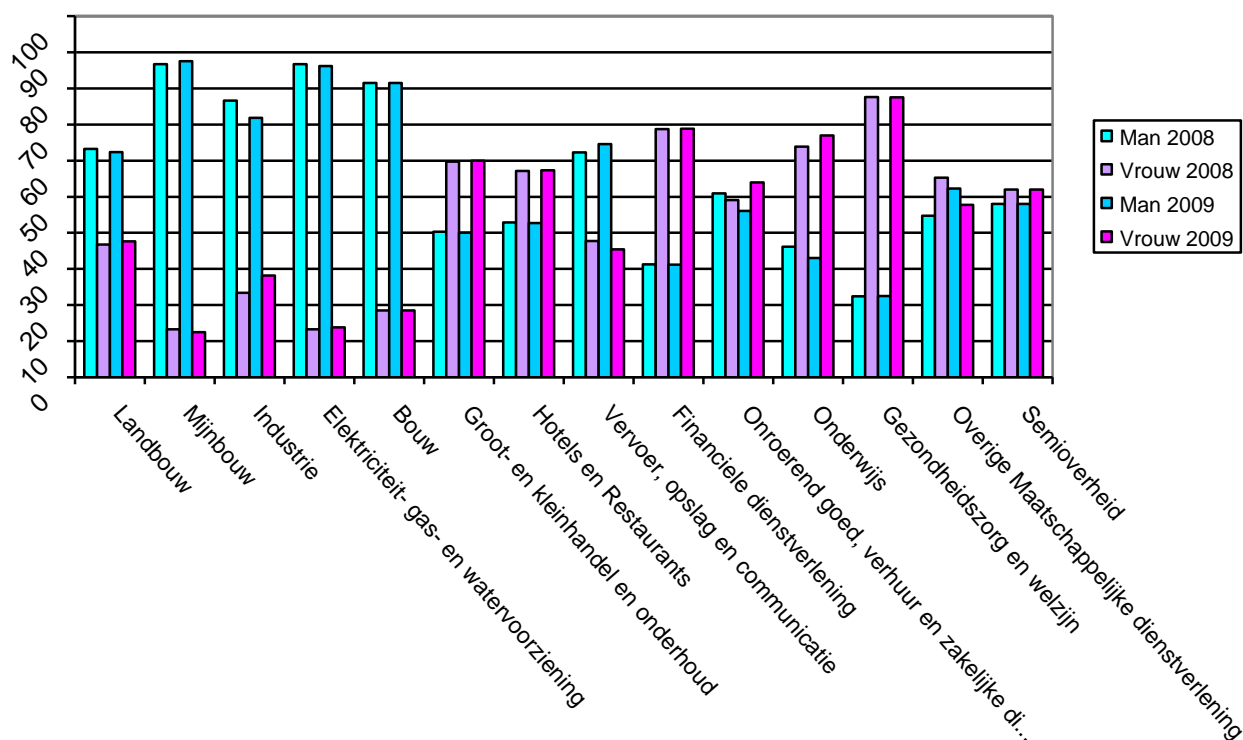
**Tabel 4: Aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers onderverdeeld naar de bedrijfssectoren voor de jaren 2008 en 2009.**

Bedrijfssector	2008			2009		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Landbouw	160 (63,2%)	93 (36,8%)	<b>253</b> <b>(100%)</b>	161 (62,4%)	97 (37,6%)	<b>258</b> <b>(100%)</b>
Mijnbouw	26 (86,7%)	4 (13,3%)	<b>30</b> <b>(100%)</b>	28 (87,5%)	4 (12,5%)	<b>32</b> <b>(100%)</b>
Industrie	2.147 (76,6%)	656 (23,4%)	<b>2.803</b> <b>(100%)</b>	1.388 (71,8%)	544 (28,2%)	<b>1.932</b> <b>(100%)</b>
Elektriciteit- gas- en watervoorziening	435 (86,7%)	67 (13,3%)	<b>502</b> <b>(100%)</b>	439 (86,2%)	70 (13,8%)	<b>509</b> <b>(100%)</b>
Bouw	3.011 (81,5%)	682 (18,5%)	<b>3.693</b>	2.455 (81,5%)	556 (18,5%)	<b>3.011</b> <b>(100%)</b>
Groot- en Kleinhandel en onderhoud	3.158 (40,3%)	4.684 (59,7%)	<b>7.842</b> <b>(100%)</b>	3.093 (40,0%)	4.641 (60,0%)	<b>7.734</b> <b>(100%)</b>
Hotels en Restaurants	4.636 (42,9%)	6.167 (57,1%)	<b>10.803</b> <b>(100%)</b>	4.654 (42,7%)	6.237 (57,3%)	<b>10.891</b> <b>(100%)</b>
Vervoer, opslag en communicatie	1.538 (62,3%)	932 (37,7%)	<b>2.470</b>	1.552 (64,6%)	849 (35,4%)	<b>2.401</b> <b>(100%)</b>
Financiële Dienstverlening	505 (31,3%)	1.107 (68,7%)	<b>1.612</b> <b>(100%)</b>	504 (31,2%)	1.112 (68,8%)	<b>1.616</b> <b>(100%)</b>
Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening	2.502 (50,9%)	2.417 (49,1%)	<b>4.919</b> <b>(100%)</b>	3.111 (46,1%)	3.636 (53,9%)	<b>6.747</b> <b>(100%)</b>
Onderwijs	43 (36,1%)	76 (63,9%)	<b>119</b> <b>(100%)</b>	37 (33,0%)	75 (67,0%)	<b>112</b> <b>(100%)</b>
Gezondheidszorg en sociaal werk	418 (22,4%)	1.451 (77,6%)	<b>1.869</b> <b>(100%)</b>	443 (22,5%)	1.522 (77,5%)	<b>1.965</b> <b>(100%)</b>
Overige Maatschappelijke dienstverlening	1.794 (44,7%)	2.220 (55,3%)	<b>4.014</b> <b>(100%)</b>	1.089 (52,3%)	992 (47,7%)	<b>2.081</b> <b>(100%)</b>
Semi- Overheid	48 (48,0%)	52 (52,0%)	<b>100</b>	48 (48,0%)	52 (52%)	<b>100</b> <b>(100%)</b>
<b>Totaal</b>	<b>20.421</b>	<b>20.608</b>	<b>41.029</b>	<b>19.002</b>	<b>20.387</b>	<b>39.389</b>

Bron: SVb bestand 2008.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

**Grafiek 4 Verdeling man-vrouw op de arbeidsmarkt voor de jaren 2008 en 2009 in %.**



Zoals uit bovenstaande grafiek 4 blijkt is er een relatieve toename van vrouwen te zien in de sectoren Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening, gevolgd door Industrie en Onderwijs in het jaar 2009 ten opzichte van het jaar 2008. Een afname in vrouwelijke werknemers is te zien in de sectoren Overige maatschappelijke dienstverlening, Vervoer, opslag en communicatie en Mijnbouw.

Wat betreft de mannelijke werknemers is er een relatieve toename te zien in de sectoren Overige maatschappelijke dienstverlening, Vervoer, opslag en communicatie en Mijnbouw. Aan de andere kant is in de sectoren Industrie, Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening en Onderwijs een sterke afname van mannelijke werknemers te zien.

Er kan worden geconcludeerd dat in sectoren waar de vrouwen relatief gezien in aantal stijgen, het aantal mannen daalt en waar het aantal mannen relatief gezien dalen, het aantal vrouwelijke werknemers stijgt.

In totaal is er een trend waarneembaar waarbij het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt stijgt.

## 2.3 Loonverschil tussen mannen en vrouwen

### *Algemeen*

In de volgende paragraaf zal er een beeld worden gegeven van de waargenomen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de private sector. Er dient te worden benadrukt dat deze verschillen puur op gemiddelde salaris uitgaande van een 5- en/of 6 daagse werkweek gebaseerd is en niet gecontroleerd is voor andere indicatoren die van invloed kunnen zijn in het bepalen van loon, zoals opleiding, werkervaring etc.

Er zal eerste een algemene beeld worden gegeven van het gemiddelde beloningsverschil tussen man en vrouw, daarna zal er verder worden gekeken naar bedrijfssector en functieniveau.

**Tabel 5: Gemiddelde (bruto)loon per maand en Standaarddeviatie in het jaar 2005, 2006 en 2008 verdeeld naar geslacht.**

Geslacht	Jaar 2005		Jaar 2006		Jaar 2008	
	<i>Gemiddelde Loon</i>	<b>Mediaan</b>	<i>Gemiddelde Loon</i>	<b>Mediaan</b>	<b>Gemiddelde Loon</b>	<b>Mediaan</b>
Vrouw	2.342,64	1.999,50	2.605,64	1.980,00	2.634,10	1.999,00
Man	2.992,05	2.426,00	3.347,13	2.246,00	3.432,95	2.499,00
<b>Totaal</b>	<b>2.687,24</b>		<b>2.990,34</b>		<b>3.031,70</b>	

Bron: SVb jaar 2005- 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek.

In het jaar 2009 verdienen mannen gemiddeld Afl. 3.476,82 met een mediane salaris van Afl. 2.499,00. De vrouwen daarentegen verdienen in het jaar 2009 gemiddeld Afl. 2.699,02 met een mediane salaris van Afl. 2.015,00.

Uit tabel 5 blijkt dat er sprake is van beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, waarbij de mannen meer als de vrouwen verdienen.

Mannen verdienen gemiddeld voor de jaren 2005 t/m 2009 respectievelijk 21.7%, 22.1%, 23.3% en 28,8% meer dan vrouwen in de Arubaanse private sector<sup>13</sup>. Er kan worden geconcludeerd tot dusver dat het verschil in loon tussen mannen en vrouwen breder wordt ten voordele van de man over de jaren heen.

Uit literatuur blijkt dat bij de vergelijking van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt er naast het gemiddelde loon ook naar het het mediaan moet worden gekeken. In het algemeen geldt dat, uitgaande van een normale verdeling,

<sup>13</sup> Bron: Nota "Loonontwikkeling op de Arubaanse arbeidsmarkt", DAO november 2010

hoe kleiner het verschil tussen het gemiddelde loon en het mediane loon hoe werkelijker het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>14</sup>. Indien er een groot verschil is tussen het gemiddelde loon en het mediane loon dan kan dit duiden op een aantal uitschieters, zoals een klein aantal vrouwen of mannen met een hoge salaris. In zo'n geval is het betrouwbaarder om van het mediaan uit te gaan, omdat deze voor uitschieters corrigeert.

**Tabel 6: Gemiddelde en Mediane beloningsverschil tussen man en vrouw in percentages voor de jaren 2005, 2006, 2008 en 2009**

	Gemiddelde Beloningsverschil M/V	Mediaan Beloningsverschil M/V
Jaar		
2005	21,7%	18,4%
2006	22,1%	11,8%
2008	23,3%	20,0%
2009	22,4%	19,4%

Bron: SVb jaar 2005- 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek

Als er gekeken wordt naar de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijkt deze licht stijgend te zijn. Zo bedroeg deze 18,4% in 2005, 11,8% in 2006, 20,0% in 2008 en 19,4% in 2009. Deze ontwikkeling is tegenovergesteld aan wat men zou verwachten bij een toename in aantal vrouwen op de arbeidsmarkt. Een van de redenen hiervoor kan zijn dat de vrouwen die op de arbeidsmarkt bijkwamen in de afgelopen jaren gemiddeld lage lonen hebben in verhouding met de mannen. Interessant is na te gaan in welke sectoren en functiegroepen de loonkloof het grootst is.

#### *Bedrijfssector`*

Als er gekeken wordt naar het gemiddelde en de mediane loon van vrouwen en mannen in de private sector dan blijkt dat in het algemeen mannen meer verdienen als vrouwen op de arbeidsmarkt.

<sup>14</sup> Bron: "Gender (in)equality in the labour market; an overview of global trends and developments, ITUC, International Trade Union Confederation, Maart 2009.

In tabel 7 op pagina 17 is er een verdeling gemaakt naar het verdiende loon van mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt onderverdeeld naar bedrijfssector. Hieruit blijkt dat in een aantal sectoren de vrouwen meer verdienen dan de mannen.

Uit tabel 7 blijkt dat er een loonkloof is van 19,4% in het jaar 2009. De grootste kloof is te zien in de sectoren: *Industrie (45,8%), Hotels en Restaurants (19,2%), Vervoer, Opslag, Zakelijke dienstverlening en communicatie (17,8%), Groot- en kleinhandel en onderhoud (16,6%), Financiële dienstverlening (16,1%), Overige maatschappelijke dienstverlening (13,6%), Bouw (10,7%), Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening (5,2%), Landbouw (3,4%), Gezondheidszorg en sociaal werk (2,4%) en Elektriciteit-, gas- en watervoorziening (1,7%).*

In de sectoren *Mijnbouw* en *Onderwijs* verdienen de vrouwen meer dan de mannen met een percentage van respectievelijk 77,7% en 1,6%.

Opvallend is dat in de sectoren waar de vrouwen oververtegenwoordigd zijn er eveneens sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarbij de mannen meer verdienen als de vrouwen. Een verklaring hiervoor zal in dit onderzoek verder worden uitgezocht.



**Tabel 7: Gemiddelde en Mediane beloningsverschil tussen man en vrouw in absolute getallen en percentages onderverdeeld naar bedrijfssector in het jaar 2009.**

Bedrijfssector	Gemiddelde loon			Mediaan		
	Man	Vrouw	%	Man	Vrouw	%
Landbouw	2.321,37 N=161	2.121,65 N=97	<b>8,6%</b>	1.906,00	1.841,00	<b>3,4</b>
Mijnbouw	2.691,43 N=28	5.487,00 N=4	<b>-103,9</b>	2.166,00	3.849,00	<b>-77,7</b>
Industrie	5.042,35 N=1.388	2.904,51 N=544	<b>42,4</b>	3.687,00	1.999,00	<b>45,8</b>
Elektriciteit- gas- en watervoorziening	6.411,15 N=439	6.959,09 N=70	<b>-8,5</b>	5.622,00	5.526,50	<b>1,7</b>
Bouw	2.803,81 N=2.455	2.483,71 N=556	<b>11,4</b>	2.426,00	2.166,00	<b>10,7</b>
Groot- en Kleinhandel en onderhoud	3.011,13 N=3.093	2.286,44 N=4.641	<b>24,1</b>	2.149,00	1.792,00	<b>16,6</b>
Hotels en Restaurants	3.113,85 N=4.654	2.425,00 N=6.237	<b>22,1</b>	2.469,00	1.994,00	<b>19,2</b>
Vervoer, opslag en communicatie	3.826,95 N=1.552	3.140,69 N=849	<b>17,9</b>	3.163,00	2.600,00	<b>17,8</b>
Financiële Dienstverlening	5.921,66 N=504	4.549,32 N=1.112	<b>23,2</b>	4.561,00	3.828,00	<b>16,1</b>
Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening	3.142,01 N=3.111	2.605,32 N=3.636	<b>17,1</b>	1.899,00	1.800,00	<b>5,2</b>
Onderwijs	4.525,16 N=37	3.606,68 N=75	<b>20,3</b>	3.077,00	3.126,00	<b>-1,6</b>
Gezondheidszorg en sociaal werk	6.359,25 N=443	3.653,78 N=1.522	<b>42,5</b>	3.279,00	3.199,00	<b>2,4</b>
Overige Maatschappelijke dienstverlening	2.901,51 N=1.089	2.322,62 N=992	<b>20,0</b>	2.389,00	2.063,50	<b>13,6</b>
Totaal	3.476,82 N=19.002	2.699,02 N=20.387	<b>22,4</b>	2.499,00	2.015,00	<b>19,4</b>

Bron: Svb bestand 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

## **2.4 Verhouding Man-vrouw onderverdeeld naar low-, medium- en high skilled jobs.**

### *Algemeen*

In de volgende paragraaf wordt er specifiek gekeken naar de verhouding Man-Vrouw in bepaalde functies op de Arubaanse arbeidsmarkt. De data die hierbij gebruikt wordt is afkomstig uit verzamelde informatie middels de Personeel-opgaveformulieren voor het jaar 2007. Alvorens over te gaan tot het doen van uitspraken zal er een analyse worden uitgevoerd over de representativiteit van deze data.

### *Representativiteit data Personeel-opgaveformulier*

Om de representativiteit van de data afkomstig van de Personeels-opgave 2007 (PO 2007) te bepalen is er een analyse uitgevoerd. De data afkomstig van SVb wordt als basis gebruikt voor deze toetsing. Reden hiervoor is dat er vanuit wordt gegaan dat aangezien het feit dat alle werkgevers geacht worden hun werknemers bij de SVb te registreren, het SVb-bestand een goed beeld geeft van het totaal aantal bedrijven en werknemers in de private sector.

Uit de data afkomstig van PO 2007 blijkt dat deze een totaal van 31.409 (76,6%) werknemers vertegenwoordigt. Bij verdere analyse blijkt dat het aandeel vrouwen volgens PO 2007 in de private sector 50,3% is in vergelijking met de mannelijke werknemers. Dit komt overeen met de verhouding man-vrouw op de arbeidsmarkt, volgens SVb bestand.

In wetenschappelijk onderzoek wordt er vanuit gegaan dat bij een representativiteit (response) van 25% van de totale doelgroep er uitspraken kan worden gedaan over de doelgroep.

De volgende tabel geeft een beeld van de representativiteit van de bedrijfssectoren verzameld middels Personeels-opgaveformulieren 2007 in vergelijking met de data afkomstig van SVb 2009.

Uit tabel 8 blijkt dat, uitgaande van de 25% representativiteit, alle sectoren representatief zijn in aantal werknemers, behalve voor de sector “*Elektriciteit-, water- en gasvoorziening*”. Om deze reden wordt de bedrijfssector “*Elektriciteit-, water- en gasvoorziening*” in het volgende buiten beschouwing gelaten.

Verder blijkt dat er voor de sector Financiële dienstverlening er sprake is van overrepresentativiteit. Hierdoor zal eerst de reden hiervoor worden uitgezocht alvorens tot specifieke uitspraken te doen over deze sector.

**Tabel 8: Analyse representativiteit top 10 bedrijfssectoren PO 2007 in vergelijking met data afkomstige van SVb 2009.**

Bedrijfssector	Personeelsopgave 2007			SVb 2009		
	Representativiteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw
Industrie	49,1% (N= 949)	66,4% (630)	33,6% (319)	N= 1.932	71,8% (1.388)	28,2% (544)
Elektriciteit- gas- en watervoorziening <sup>15</sup>	10,0% (N= 51)	76,5% (39)	23,5% (12)	N= 509	86,2% (439)	13,8% (70)
Bouw	93,3% (N= 2.808)	83,2% (620)	16,8% (472)	N= 3.011	81,5% (2.455)	18,5% (556)
<b>Groot- en Kleinhandel en onderhoud</b>	<b>95,9%</b> <b>(N= 7.418)</b>	<b>42,4%</b> <b>(3.143)</b>	<b>57,6%</b> <b>(4.275)</b>	N= 7.734	40,0% (3.093)	60,0% (4.641)
<b>Hotels en Restaurants</b>	<b>72,6%</b> <b>(N= 7.907)</b>	<b>44,4%</b> <b>(3.508)</b>	<b>55,6%</b> <b>(4.399)</b>	N= 10.891	42,7% (4.654)	57,3% (6.237)
Vervoer, opslag en communicatie	69,9% (N= 1.677)	63,4% (1.063)	36,6% (614)	N= 2.401	65,6% (1.552)	35,4% (849)
<b>Financiële Dienstverlening</b>	<b>126,0%</b> <b>(N= 2.036)</b>	<b>41,4%</b> <b>(842)</b>	<b>58,6%</b> <b>(1.194)</b>	N= 1.616	31,2% (504)	68,8% (1.112)
Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening	68,9% (N=4.652)	54,2% (2.520)	45,8% (2.132)	N= 6.747	46,1% (3.111)	53,9% (3.636)
<b>Gezondheidszorg en sociaal werk</b>	<b>87,4%</b> <b>(N= 1.718)</b>	<b>21,9%</b> <b>(376)</b>	<b>78,1%</b> <b>(1.342)</b>	N= 1.965	22,5% (443)	77,5% (1.522)
Overige Maatschappelijke dienstverlening	90,3% (N=1.880)	54,3% (1.021)	45,7% (859)	N= 2.081	52,3% (1.089)	47,7% (992)

Bron: SVb 2009 en Personeelsopgave 2007

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

Uit tabel 8 blijkt dat de vrouwen vooral werkzaam zijn in de sector *Gezondheidszorg en sociaal werk* (78,1%), gevolgd door de sectoren *Financiële dienstverlening* (58,6%), *Groot- en Kleinhandel en onderhoud* (57,6%), *Hotels en Restaurants* (55,6%).

Aan de andere kant zijn de mannen oververtegenwoordigd in de sectoren *Bouw* (83,2%) gevolgd *Industrie* (66,4%), *Vervoer, Opslag en communicatie* (63,4%), *Overige maatschappelijke dienstverlening* (54,3%) en *Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening* (54,2%).

<sup>15</sup> Aangezien deze sector ondervertegenwoordigd is zal deze sector verder buiten beschouwing worden gelaten.

### *Verdeling High-, medium- en low-skilled jobs*

Volgens de Internationale Classificatie van Beroepen (ISCO-88)<sup>16</sup> kunnen functies onderverdeeld worden in high- skilled, medium- skilled en low- skilled jobs.

Onder *high- skilled* (ISCO 1-3) wordt verstaan: alle functies waarvoor het volgen van hoger onderwijs nodig is en waar een Bachelor's en/of Master's degree nodig is. Het gaat hier bijvoorbeeld om de volgende functies: *director en (assistant) manager positities*.

Onder *medium- skilled* (ISCO 4-8) wordt verstaan: alle functies waarvoor het middelbaar beroepsonderwijs voor nodig is en/of lager beroepsonderwijs met praktijkervaring. Het gaat hier om functies op MBO en LBO niveau met praktijkervaring (on-the-job training).

Bijvoorbeeld *administratiemedewerker, front office medewerker, waiter/ bartender, kok, kassier, bouwvakkers*.

Onder *low- skilled* (ISCO 9) jobs wordt verstaan: alle functies waar geen of slechts de basisopleiding voor nodig is om deze uit te oefenen. Bijvoorbeeld *security, room attendant, maintenance man, schoonmakers*. Deze paragraaf zal zich richten op analyses gebaseerd op de bovengenoemde classificatie.

De volgende tabel 9 geeft een beeld van het aantal mensen werkzaam in high, medium en low skilled jobs onderverdeeld naar de top 10 bedrijfssectoren en geslacht.

---

<sup>16</sup> Bron: "ISCO- 88; International Standard Classification of Occupations", International Labour Office Geneva, 1990.

Tabel 9: Verdeling man en vrouw in high, medium en low skilled jobs onderverdeeld naar de top 10 bedrijfssectoren in absolute getallen en percentages onderverdeeld in het jaar 2008.

Bedrijfssector	Man			Vrouw		
	High	Medium	Low	High	Medium	Low
Industrie	181 19,1%	365 38,5%	84 8,9%	77 8,1%	170 17,9%	72 7,6%
Bouw	355 12,6%	1.361 48,5%	620 22,1%	93 3,3%	179 6,4%	200 7,1
Groot- en Kleinhandel en onderhoud	960 12,9%	1.471 19,8%	712 9,6%	857 11,6%	2.993 40,3%	425 5,7%
Hotels en Restaurants	632 8,0%	2.262 28,6%	614 7,8%	470 5,9%	2.536 32,1%	1.393 17,6%
Vervoer, opslag en communicatie	303 18,1%	589 35,1%	171 10,2%	137 8,2%	416 24,8%	61 3,6%
Financiële Dienstverlening	321 15,8%	439 21,6%	82 4,0%	335 16,5%	805 39,5%	54 2,7%
Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening	889 19,1%	1.101 23,7%	530 11,4%	572 12,3%	849 18,3%	711 15,3%
Gezondheidszorg en sociaal werk	275 16,0%	49 2,9%	52 3,0%	691 40,2	501 29,2%	150 8,7%
Overige Maatschappelijke dienstverlening	297 15,8%	577 30,7%	147 7,8%	195 10,4%	498 26,5%	166 8,8%
Totaal	4.223 14,5%	8.235 28,3%	3.020 10,4%	3.431 11,8%	8.955 30,8%	3.232 11,1%

Bron: Personeelsopgaveformulier 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

Over het algemeen kan worden gesteld dat de meeste werknemers in de verschillende sectoren vooral werkzaam zijn in de medium- skilled functies. Dit is echter te verwachten aangezien het dienstverlenende karakter van de Arubaanse economie.

Verder blijkt uit tabel 9 dat bij de volgende sectoren de meeste werknemers werkzaam zijn in functies lopend van medium-skilled naar high skilled, namelijk *Industrie* (57,6% man vs. 26% vrouw), *Groot- en Kleinhandel en onderhoud* (32,7% man vs. 51,9% vrouw), *Vervoer, opslag en zakelijke dienstverlening* (53,2% man vs. 33%).

In de sector *Financiële dienstverlening* blijkt meer vrouwen (56%) werkzaam te zijn in functies behorende tot medium en high skilled in vergelijking met het aantal mannen (37,4%) in deze sector.

In de sector *Gezondheidszorg en sociaal werk* is er duidelijk een oververtegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen in de functies geclassificeerd als high skilled, waarbij de

vrouwen de grootste groep werknemers vormen (69,4%) die werkzaam zijn op functies geclassificeerd medium tot high skilled jobs.

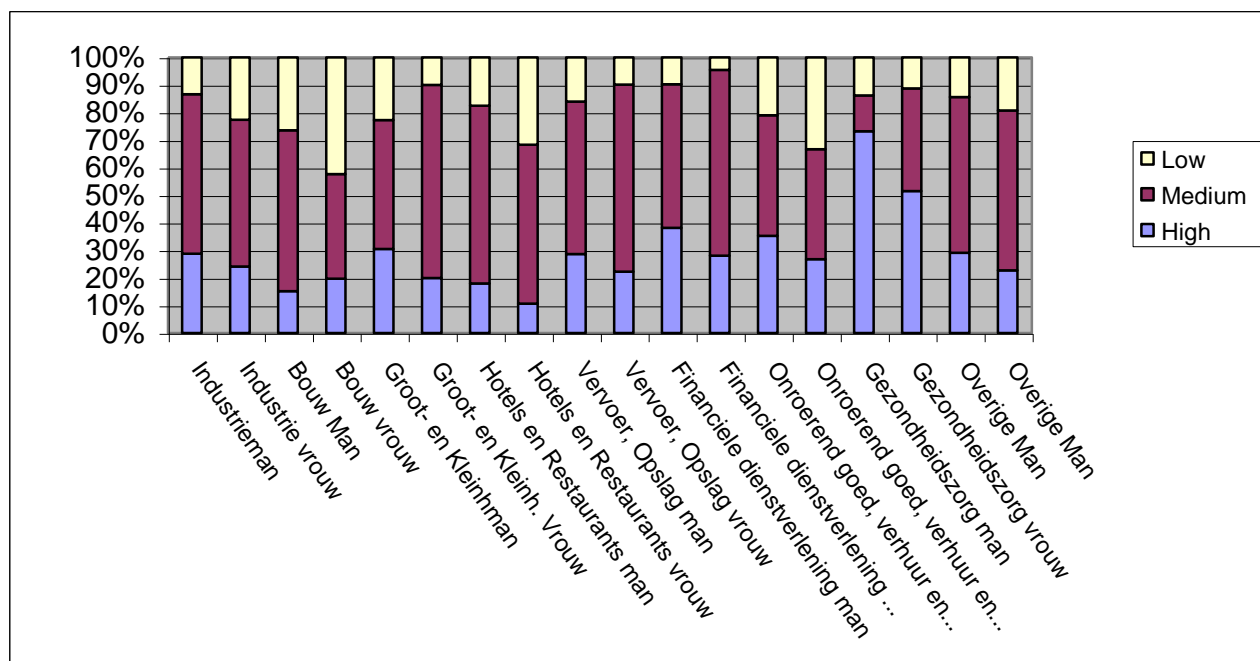
Bij de sector *Bouw* daarentegen is de oververtegenwoordiging van mannen te merken over alle functieniveaus (83,2%).

In de volgende sectoren is er duidelijk een verschil te merken in de functies bekleed door mannen danwel vrouwen. In de sector *Hotels en Restaurants* blijkt dat de mannen functies bekleden die vooral geclassificeerd worden als medium tot high skilled jobs (36,6%) en vrouwen meer werkzaam zijn in functies medium tot low skilled jobs (49,7%). Dit is eveneens het geval bij de sectoren *Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening* (42,8% man vs. 30,6% vrouw) en *Overige maatschappelijke dienstverlening* (46,5% man vs. 36,9%) .

#### Verschil mannen en vrouwen binnen de eigen sexe.

Om de verschillen binnen de groep mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verder te onderzoeken is er een analyse uitgevoerd naar de verdeling van mannen en vrouwen werkzaam in functies behorende tot high- medium- en low skilled jobs. De volgende grafiek 5 geeft een beeld hiervan.

**Grafiek 5: Verdeling man en vrouw in high, medium en lowskilled jobs onderverdeeld naar bedrijfssectoren in relatieve aantallen voor het jaar 2007.**



Bron: Personeelsopgaveformulier 2007..Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

Uit grafiek 5 blijkt dat de hoogopgeleide vrouwen vooral te vinden zijn in de sectoren *Gezondheidszorg en sociaal werk* (51,5%), gevolgd door de sectoren *Financiële*

*dienstverlening (28,1%) en Onroerend goed, zakelijke dienstverlening (26,8%) en Overige Maatschappelijke dienstverlening (22,7%).*

De meeste laagopgeleide vrouwen zijn te vinden in de sectoren *Bouw (42,4%), Onroerend goed en zakelijke dienstverlening (33,3%) en Hotels en Restaurants (31,7%).*

Wat betreft de mannen zijn de meeste hoogopgeleide mannen te vinden in de sectoren *Gezondheidszorg en sociaal werk (73,1%)* gevolgd door *Financiële dienstverlening (35,3%) en Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening (35,3%).*

De laagst opgeleide mannen zijn vooral te vinden in de sectoren *Bouw (26,5%), Groot- en Kleinhandel (73,1%) en Onroerend goed en zakelijke dienstverlening (21,0%).*

De volgende tabel 9 geeft een beeld van de verdeling man - vrouw binnen de groepen verdeelt over de verschillende functieniveaus.

**Tabel 10: Verdeling man en vrouw in high, medium en lowskilled jobs onderverdeeld naar de top 10 bedrijfssectoren in absolute getallen en percentages onderverdeeld in het jaar 2008.**

Bedrijfssector	Man			Vrouw		
	High	Medium	Low	High	Medium	Low
Industrie	181 28,7%	365 57,9%	84 13,3%	77 24,1%	170 53,3%	72 22,6%
Bouw	355 15,2%	1.361 58,3%	620 26,5%	93 19,7%	179 37,9%	200 42,4%
Groot- en Kleinhandel en onderhoud	960 30,5%	1.471 46,8%	712 22,7%	857 20,0%	2.993 70,0%	425 10,0%
Hotels en Restaurants	632 18,0%	2.262 64,5%	614 17,5%	470 10,7%	2.536 57,6%	1.393 31,7%
Vervoer, opslag en communicatie	303 28,6%	589 55,4%	171 16,0%	137 22,3%	416 67,8%	61 9,9%
Financiële Dienstverlening	321 38,1%	439 52,1%	82 9,7%	335 28,1%	805 67,4%	54 4,5%
Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening	889 35,3%	1.101 43,7%	530 21,0%	572 26,8%	849 39,8%	711 33,3%
Gezondheidszorg en sociaal werk	275 73,1%	49 13,0%	52 13,8%	691 51,5%	501 37,3%	150 11,2%
Overige Maatschappelijke dienstverlening	297 29,1%	577 56,5%	147 14,4%	195 22,7%	498 58,0%	166 19,3%
Totaal	4.223 27,3%	8.235 53,2%	3.020 19,5%	3.431 22,0%	8.955 57,3%	3.232 20,7%

Bron: Personeelsopgaveformulier 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO



## 3. Dataverzameling

---

### **3.1 Inleiding**

Het doel van dit gedeelte is de verantwoording van de gekozen respondenten en de verzamelde data. Van belang is om de redenen achter de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt zichtbaar te maken en om uiteindelijk na te gaan in hoeverre dit verklaard kan worden op basis van indicatoren welke direct of indirect invloed hierop hebben.

Er zal gebruik worden gemaakt van kwantitatieve data en ervaringen van vrouwen in het arbeidsproces. De statistieken opgenomen in dit onderzoek zijn bedoeld om een beeld te geven van de deelname en participatie van vrouwen in de verschillende bedrijfssectoren en diens kenmerken.

### **3.2 De onderzoekspopulatie**

Tijdens de beschrijving van de Arubaanse arbeidsmarkt is er besloten, gezien de grootte van het onderzoek en de geringe mankracht binnen de directie en de beschikbare data, om de onderzoekspopulatie in representatieve deelpopulaties te verdelen geselecteerd op bedrijfssectoren en dan per sector deze verder uitdiepen.

#### *Hotels en Restaurants*

Er zal eerst een algemene beeld worden gegeven van het aantal werknemers binnen de sector *Hotels en Restaurants*. Echter aangezien het feit dat de data betreffende loon bij de *Restaurants* nog verwerkt dienen te worden ten behoeve van analyse, zal na dit algemene beeld verder worden ingegaan op de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de *Hotelindustrie* gerelateerd aan de eerste indicator functieniveau.

**Tabel 11. aantal werkenden in de bedrijfssector Hotels en Restaurants (ISIC 55000) onderverdeeld in geslacht in absolute aantallen en % voor de jaren 2008 en 2009**

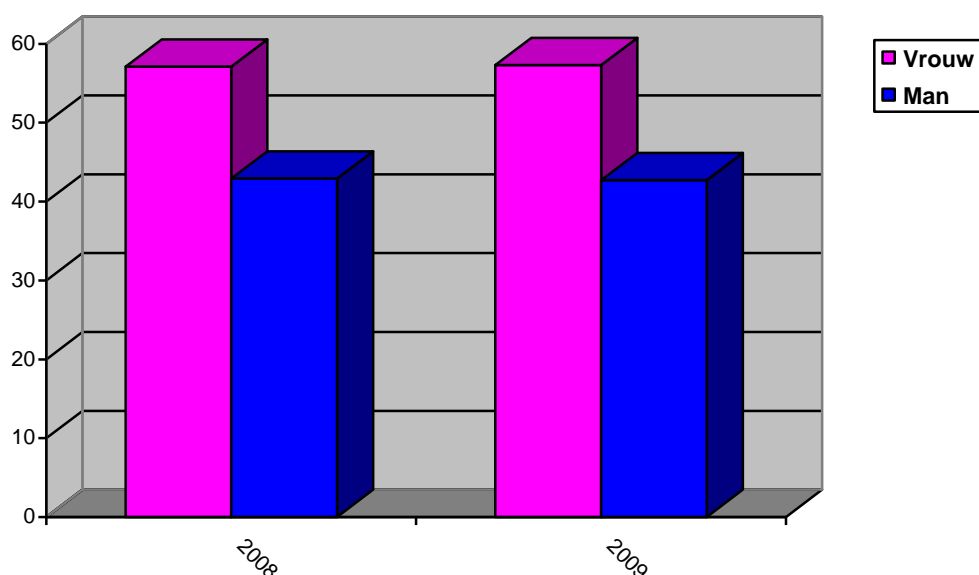
Bedrijfssector	SVb 2008			SVb 2009			
	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	
Hotels en Restaurants	N= 10.803	4.636 (42,9%)	6.167 (57,1%)	N= 10.891	4.654 (42,7%)	6.237 (57,3%)	
Totaal aantal werkenden	<b>41.029 (100%)</b>	<b>20.421 (22,7%)</b>	<b>20.608 (29,9%)</b>	<b>39.389 (100%)</b>	<b>19.002 (24,5%)</b>	<b>20.387 (30,6%)</b>	

Bron: Personeelsopgave 2007, DAO en SVb 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

Uit tabel 11 blijkt dat de grootste groep werknemers in de private sector in de sector *Hotels en Restaurants* werkzaam is. In totaal werken er 10.891 mensen in deze sector in het jaar 2009. Dit is 27,7% van het totaal aantal werkenden in de private sector in dat jaar. In het jaar 2008 was deze percentage 26,3%. Met andere woorden: er is een relatieve stijging te zien in het aandeel werknemers die in deze sector werkzaam zijn. Naast een relatieve stijging in het aandeel werknemers blijkt dat het aandeel vrouwen in deze sector met 0,2% is gestegen, terwijl het aandeel mannen met 0,2% is gedaald vergeleken met het jaar 2008. Ook in absolute getallen is een sterke daling in het aantal werkende mannen in deze sector in vergelijking met het aantal vrouwen. De bovengenoemde wordt in grafiek 6 weergegeven.

**Grafiek 6 Aantal werknemers onderverdeeld naar geslacht in de sector Hotels en Restaurants in % over de jaren 2008 en 2009.**



Bron: SVb 2008 en 2009.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

De volgende gebruikte data zijn afkomstig van de personeels-opgaveformulieren 2007 verzameld door DAO. De reden dat deze formulieren hiervoor worden gebruikt is omdat in de data van de SVb de functie waarin men werkzaam is niet wordt geregistreerd. Voor de Sociaal Verzekeringsbank is dit niet van belang. De DAO verzamelt deze data wel via het Personeels-opgaveformulier.<sup>17</sup> Het nadeel van deze data is echter zijn onvolledigheid. Niet alle werkgevers vullen dit formulier in en sturen het naar DAO. Om toch de data te kunnen gebruiken en een beeld te kunnen vormen van de arbeidsmarkt is er een representativiteitstoets hierop uitgevoerd. De volgende tabel geeft een beeld hiervan.

**Tabel 12: Analyse representativiteit top 10 bedrijfssectoren PO 2007 in vergelijking met data afkomstig van SVb 2009.**

Bedrijfssector	Personeelsopgave 2007			SVb 2009			
	Representativiteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	
<b>Hotels en Restaurants</b>	<b>72,6%</b> <b>(N= 7.907)</b>	<b>44,4%</b> <b>(3.508)</b>	<b>55,6%</b> <b>(4.399)</b>	N= 10.891	42,7% (4.654)	57,3% (6.237)	

Bron: SVb 2009 en Personeelsopgave 2007  
Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO

Uit tabel 12 valt af te leiden dat in vergelijking met het jaar 2009 een representativiteit is van 72,6%. Wetenschappelijk gezien is deze groep voldoende groot om uitspraken te kunnen doen over deze groep werkenden. Als we kijken naar de verdeling Man-Vrouw binnen de steekproefpopulaties dan blijkt dat de verdeling relatief met elkaar overeenkomt, waarbij er een oververtegenwoordiging is van vrouwelijke werknemers in deze sector. Echter voor de simulatie van de juiste verdeling zal er een wegingsfactor worden toegepast bij de verdere verwerking van de gegevens via SPSS.

Zoals eerder vermeld is de bepaling van loon afhankelijk van een aantal indicatoren. In dit onderzoek zal de invloed van de volgende indicatoren worden meegenomen om na te gaan in hoeverre deze nog invloed hebben op de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. De indicatoren die in dit onderzoek zullen worden meegenomen zijn: soort functie (functieniveau), opleidingsniveau, bedrijfssector, aantal werkuren, leeftijd, salarismechanisme, werkervaring (anciënniteit), nationaliteit, burgerlijke staat, bedrijfsgrootte en gezinssamenstelling. Sommige indicatoren worden middels de Personeel-opgaveformulieren al verzameld. De indicatoren opleidingsniveau, salarismechanisme, werkervaring en gezinssamenstelling dienen middels veldonderzoek verder worden onderzocht. In deze eerste fase zal het onderzoek zich richten op de indicatoren die via de personeelsopgaveformulieren (beschikbare data) regelmatig worden verzameld, namelijk soort functie (functieniveau), bedrijfssector, aantal werkuren, leeftijd, nationaliteit, burgerlijke staat, bedrijfsgrootte.

<sup>17</sup> Personeelsopgaveformulier is een formulier dat jaarlijks door werkgevers dient te worden ingevuld en ingediend bij de DAO.

### *Indicator 1: Loonkloof gerelateerd aan Functieniveau*

Zoals eerder vermeld wordt de bepaling van loon door verschillende indicatoren beïnvloed. Eén van deze indicatoren is het functieniveau waarin mannen en vrouwen werkzaam zijn. De volgende tabel geeft een beeld van de verdeling van mannen en vrouwen werkzaam in high-, medium- en low- skilled jobs in de hotelsector.

**Tabel 13: Verdeling man en vrouw in high, medium en lowskilled jobs in de bedrijfssector Hotels en Restaurants in percentages**

<b>Functieniveau</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
High	55,7%	44,3%	100%
Medium	45,4%	54,6%	100%
Low	29,1%	70,9%	100%

Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

Uit tabel 13 blijkt dat de vrouwen vooral werkzaam zijn in de functies lopend van medium tot low skilled jobs in vergelijking met de mannen. De mannen aan de andere kant zijn oververtegenwoordigd in de functies lopend van high tot medium skilled jobs in vergelijking met de vrouwen.

De volgende data zijn afkomstig van 19 hotels. Dit is 66% van het aantal hotels geregistreerd bij AHATA<sup>18</sup>. In de hotels meegenomen in dit onderzoek blijkt er een aantal van 4.387 mensen werkzaam te zijn. Dit dekt een totaal van 66,0% van de werknemers in de hotelindustrie op Aruba voor het jaar 2009.

Dit onderzoek is dus voor 66,0% representatief voor de werknemers binnen de hotelsector. Dit is een hoge representativiteit, waardoor er uitspraken kunnen worden gedaan op werknemersniveau betreffende de hotels.

**Tabel 14: Verdeling man en vrouw in high, medium en lowskilled jobs in de bedrijfssector Hotels in percentages voor het jaar 2007**

<b>Functieniveau</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
High	57,8%	42,2%	100%
Medium	52,2%	47,8%	100%
Low	32,8%	67,2%	100%

Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

Uit tabel 14 blijkt dat dezelfde trend in de sector hotels en restaurants ook te zien is in de hotelindustrie, namelijk dat high skilled functies en medium skilled functies voornamelijk door mannen bekleed worden met een percentage van respectievelijk 57,8% en 52,2% en

de low skilled functies met name door vrouwen worden uitgeoefend met een percentage van 67,2%.

Als er gekeken wordt binnen de groepen mannen en vrouwen dan blijkt dat 87,1% vrouwen een functie bekleden lopend van medium skilled tot low skilled jobs. Voor de mannen anderzijds geldt dat 84,4% van de mannen een functie bekleden lopend van medium tot high skilled.

Dit laat een duidelijk verschil zien in functieniveau binnen de hotelindustrie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Dit onderzoek is gericht op de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Interessant is om na te gaan of er een loonverschil bestaat tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers op hetzelfde functieniveau. De volgende tabel geeft een beeld hiervan.

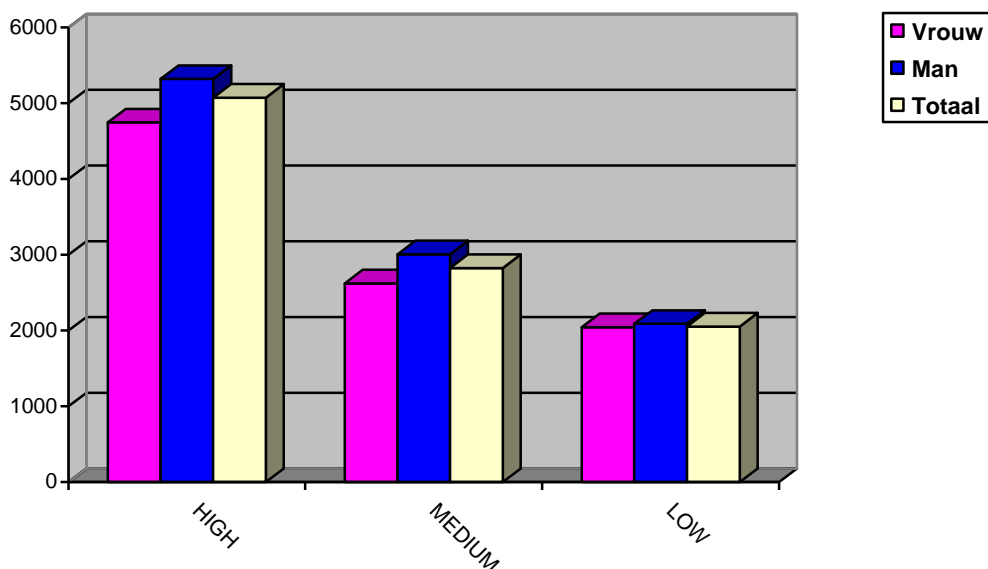
**Tabel 15: Gemiddelde loon mannen en vrouwen in high, medium en low skilled jobs in de hotelindustrie in percentages voor het jaar 2007.**

Functieniveau	Man		Vrouw		Totaal	
	Gemiddelde	Mediaan	Gemiddelde	Mediaan	Gemiddelde	Mediaan
High	10.114,35	5.320,48	7.398,96	4.746,56	8.969,16	5.074,17
Medium	3.233,16	3.006,76	2.737,44	2.622,38	2.996,97	2.823,78
Low	2.279,20	2.088,11	2.076,52	2.045,51	2.143,15	2.052,64

Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

**Grafiek 7 Mediane loon mannen, vrouwen en totale groep onderverdeeld naar high, medium en low skilled jobs in de sector Hotels in het jaar 2007.**



Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

Uit tabel 15 en grafiek 7 blijkt dat over alle functieniveaus heen de vrouwelijke werknemers minder verdienen als de mannelijke collega's. Dit verschil blijkt tevens significant te zijn na statistische analyse. Met andere woorden er kan worden gesteld dat er daadwerkelijk een verschil is in loon tussen mannen en vrouwen, waarbij de vrouwen minder verdienen als hun mannelijke collega's op hetzelfde functieniveau.

De volgende tabel geeft een overzicht van het percentage loonkloof tussen mannen en vrouwen op high, medium en low skilled jobs.

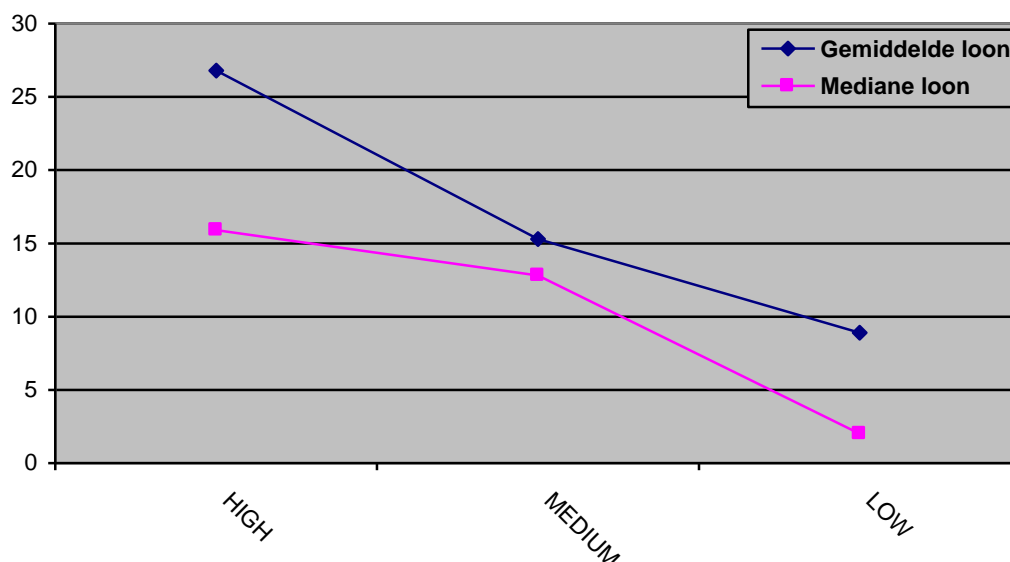
**Tabel 16: Gemiddelde loon mannen en vrouwen in high, medium en low skilled jobs in de hotelindustrie in percentages voor het jaar 2007.**

Functieniveau	Gemiddelde loon			Mediaan		
	Man	Vrouw	%	Man	Vrouw	%
High	10.114,35	7.398,96	<b>26,8%</b>	5.320,48	4.476,56	<b>15,9%</b>
Medium	3.233,16	2.737,44	<b>15,3%</b>	3.006,76	2.622,38	<b>12,8%</b>
Low	2.279,20	2.076,52	<b>8,9%</b>	2.088,11	2.045,51	<b>2,0%</b>
Totaal	3.037,48	2.463,82	<b>18,9%</b>	3.037,48	2.463,82	<b>18,9%</b>

Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

**Grafiek 8 Loonkloof tussen mannen en vrouwen onderverdeeld naar high, medium en low skilled jobs in de sector Hotels in het jaar 2007.**



Bron: Personeelopgave 2007.

Verwerkt door: Bureau Arbeidsmarktonderzoek, DAO.

Uit tabel 16 en grafiek 8 blijkt dat de loonkloof smaller wordt naarmate het functieniveau lager wordt, met een sterke daling bij de low skilled jobs. Dus hoe hoger het functieniveau hoe groter de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Er kan dus worden gesteld dat er degelijk sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen in de hotelindustrie.

Gezien het feit dat de loonkloof het grootst is op high skilled functies is besloten om dit onderzoek verder te gaan richten op de loonkloof tussen mannen en vrouwen in hoogkaderfuncties binnen de hotelsector. Interessant is na te gaan waarom er een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen op high skilled functies binnen de hotelsector en indicatoren die invloed hierop hebben. In een volgende fase zal dit onderzoek verder worden uitgebreid voor de andere sectoren en voor het midden - en laagkaderfuncties.

#### 4. VOORLOPIGE CONCLUSIES

---

- Vanaf het jaar 2005 t/m het jaar 2009 is een absolute toename te zien in de arbeidsparticipatie in de private sector met een lichte afname in het jaar 2006 en 2009;
- Deze toename heeft vooral te maken met de stijgende deelname van vrouwen in de private sector. In het jaar 2005 was het aandeel mannen in de private sector nog hoger dan de arbeidsparticipatie van vrouwen. Echter naarmate de jaren vorderden is er een dalende tendens te zien van de deelname van mannen in de private sector.
- De vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de sectoren: Gezondheidszorg en sociaal werk, Financiële dienstverlening, Groot - en Kleinhandel en onderhoud, Hotels en Restaurants en Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening. Deze verdeling is hetzelfde gebleven vergeleken met het jaar 2008<sup>1</sup>. De mannen daarentegen zijn oververtegenwoordigd in de sectoren: Elektriciteit -, gas - en watervoorziening, Bouw, Industrie en Vervoer, opslag en communicatie. De sector waar de vrouwen en mannen enigszins gelijk verdeeld zijn is de sector Overige maatschappelijke dienstverlening.
- Deze constatering is in lijn met de traditionele verdeling op de arbeidsmarkt waarbij de mannen het meest zwaar en gevaarlijk werk verrichten en vrouwen vooral actief zijn in de zorg en andere vormen van dienstverlening.
- Een relatieve toename van vrouwen is te zien in de sectoren Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening, gevolgd door Industrie en Onderwijs in het jaar 2009 ten opzichte van het jaar 2008. Dit in tegenstelling tot het aandeel mannen in deze sectoren, waarbij weinig is veranderd en er zelfs een lichte afname is te zien in het jaar 2009;
- Er is degelijk sprake van een loonkloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De evolutie van de loonkloof is vanaf het jaar 2006 is stijgend tot 19,4% in het jaar 2009.
- De grootste loonkloof tussen mannen en vrouwen is te zien in de sectoren: Industrie (45,8%), Hotels en Restaurants (19,2%), Vervoer, Opslag, Zakelijke dienstverlening en communicatie (17,8%), Groot - en kleinhandel en onderhoud (16,6%), Financiële dienstverlening (16,1%), Overige maatschappelijke dienstverlening (13,6%), Bouw (10,7%), Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening (5,2%), Landbouw (3,4%), Gezondheidszorg en sociaal werk (2,4%) en Elektriciteit -, gas - en watervoorziening (1,7%). Aan de andere kant is in de sector Onderwijs de lonen van vrouwen hoger dan de mannen met een percentage van respectievelijk 77,7%. Opvallend is dat in de sectoren waar de vrouwen oververtegenwoordigd zijn er nog steeds een loonkloof blijkt te zijn.
- In de sector *Hotels en Restaurants* blijkt dat de mannen functies bekleden die vooral geclassificeerd worden als medium tot high skilled jobs (36,6%) en vrouwen meer werkzaam zijn in functies die behoren tot medium tot low skilled



---

jobs (49,7%). Dit is eveneens het geval bij de sectoren *Onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening* (42,8% man vs. 30,6% vrouw) en *Overige maatschappelijke dienstverlening* (46,5% man vs. 36,9% vrouw) .

- In de sector *Financiële dienstverlening* blijken meer vrouwen (56%) werkzaam te zijn in functies behorende tot medium en high skilled in vergelijking met de mannen (37,4%) in deze sector.
- Hoogopgeleide vrouwen zijn vooral te vinden in de sectoren *Gezondheidszorg en sociaal werk* (51,5%) gevolgd door de sectoren *Financiële dienstverlening* (28,1%) en *Onroerend goed, zakelijke dienstverlening* (26,8%) en *Overige Maatschappelijke dienstverlening* (22,7%). De meeste laagopgeleide vrouwen zijn te vinden in de sectoren *Bouw* (42,4%), *Onroerend goed en zakelijke dienstverlening* (33,3%) en *Hotels en Restaurants* (31,7%).
- Binnen de hotelindustrie blijken de vrouwen vooral werkzaam te zijn in de functies lopend van medium tot low skilled jobs in vergelijking met de mannen. De mannen aan de andere kant zijn oververtegenwoordigd in de functies lopend van high tot medium skilled jobs in vergelijking met de vrouwen.
- Binnen de hotelindustrie is er een loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarbij de vrouwen minder verdienen als hun mannelijke collega's op hetzelfde niveau functie.
- Deze loonkloof wordt smaller naarmate het functieniveau lager wordt, met een sterke daling bij de low skilled jobs. Dus hoe hoger het functieniveau hoe groter de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor hetzelfde functieniveau.